

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA EMAS KEMASINDO PEKANBARU

Putri Yuliana Irwan, Rahayu Setianingsih, Ikhbal Akhmad,
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 2100304243@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 27. Metode penelitian yang digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heterokedastisitas, Uji parsial (Uji T), Analisis regresi linear berganda dan Uji Koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

Kata Kunci: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era bisnis yang terus berkembang dan persaingan yang semakin ketat, penerapan strategi sumber daya manusia (SDM) yang efisien menjadi faktor utama dalam mendukung pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi (Irawan, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah *et al*, 2021). Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengatur aset paling berharga bagi perusahaan, yaitu karyawan. Perusahaan perlu mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang maksimal (Sewang *et al*, 2024).

Kinerja adalah suatu keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya serta berperan dalam menentukan kesuksesan baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan (Nurwin *et al*, 2021).

Peningkatan kinerja menjadi hal utama yang diinginkan oleh organisasi untuk tetap mempertahankan kinerja secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu di dalamnya. Para pekerja yang memiliki kinerja baik merupakan sumber daya utama untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Fikri *et al*, 2022).

Berikut data Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru selama 2021-2024 yaitu:

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru

No	Jenis Kegiatan	2021			2022			2023			2024		
		Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Perilaku Kerja													
1	Kedisiplinan	10	85	8,5	10	85	8,5	10	87	8,7	10	88	8,8
2	Tanggung Jawab	10	87	8,7	10	87	8,7	10	90	9,0	10	90	9,0
3	Kerjasama	10	90	9,0	10	90	9,0	10	90	9,0	10	90	9,0
4	Kepemimpinan	10	87	8,7	10	87	8,7	10	88	8,8	10	90	9,0
Hasil Kerja													
1	Kualitas Kerja	20	80	16	20	80	16	20	85	17	20	85	17
2	Kuantitas Kerja	20	85	17	20	85	17	20	85	17	20	90	18
3	Keterampilan	20	90	18	20	90	18	20	90	18	20	90	18
Jumlah		100	85,9		85,9		87,5		88,8				

Sumber: PT. Tirta Emas Kemasindo

Berdasarkan tabel 1.2, Kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2024 mengalami peningkatan skor total dari 85,9 menjadi 88,8. Meski demikian, peningkatan tersebut belum merata di seluruh aspek kinerja. Beberapa bagian menunjukkan perkembangan yang lambat dan cenderung fluktuatif, dengan skor yang hanya mengalami sedikit perubahan dalam kurun waktu empat tahun. Selain itu, terdapat aspek tertentu yang telah mencapai angka maksimal sejak 2022, namun tidak menunjukkan peningkatan lebih lanjut. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun secara keseluruhan kinerja meningkat, capaian tersebut belum sepenuhnya optimal.

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan tertentu yang telah ditugaskan, atau karena telah mencapai standar atau target yang telah ditentukan (Aswaruddin *et al*, 2023). Dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan lebih merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mereka cenderung bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki keterkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja (Riza dan Fazri, 2023).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung suatu organisasi, termasuk tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kesepakatan untuk melaksanakan sesuatu, baik janji kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, yang tercermin dalam tindakan nyata (Maranata *et al*, 2022). Komitmen yang kuat dari

karyawan sangat diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan secara berkelanjutan (Fironika dan Marginingsih, 2023).

Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan keinginannya dan dapat dianggap sebagai elemen dasar yang memacu karyawan agar bekerja secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan dorongan yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya (Fatahuddin, 2024). Karyawan yang termotivasi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, sementara mereka yang kurang termotivasi cenderung kehilangan semangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Masriah *et al*, 2022).

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan bidang ilmu yang telah dipercayakan kepadanya (Nurdin *et al*, 2023). Menurut Ratnasari *et al*, (2020), kinerja karyawan atau *employee performance* merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

KOMPENSASI

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau kinerja yang telah mereka berikan demi tercapainya tujuan perusahaan (Zunaidah *et al*, 2019). Menurut Rio Nardo *et al*, (2022), kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaannya, termasuk gaji serta berbagai manfaat lainnya. Dan imbalan merupakan istilah luas yang mencakup penghargaan finansial yang diterima individu melalui hubungan kerja mereka dengan organisasi.

KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan keterikatan terhadap tujuan organisasi dan memiliki niat kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Lubis dan Jaya, 2019). Ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi, ia akan lebih sadar akan tugasnya dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

MOTIVASI

Menurut Lubis dan Jaya, (2019) Motivasi adalah Keinginan untuk mengarahkan upaya secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapasi tujuan (Khaeruman *et al*, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Riau, No.128. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari –Juli 2024. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling, yang dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 50 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis statistic Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai minimum, maximum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kinerja Karyawan (Y)	50	66	88	80.58	5.504
Kompensasi (X1)	50	37	54	45.00	4.690
Komitmen Organisasi (X2)	50	24	42	32.10	4.962
Motivasi (X3)	50	45	68	56.66	5.688
Valid N (listwise)	50				

Sumber Data: Olahan SPSS (2025)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 66, nilai maksimum sebesar 88, nilai mean sebesar 80.58 dan nilai std. deviasi sebesar 45.504. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum sebesar 54, nilai mean sebesar 45.00 dan nilai std. deviasi sebesar 4.690. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kompensasi (X1) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. Komitmen Organisasi (X2)

Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 68, nilai mean sebesar 56.62 dan nilai std. deviasi sebesar 5.356 Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std.

deviasinya, sehingga data pada variabel komitmen organisasi (X2) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

4. Motivasi (X3)

Variabel motivasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 68, nilai mean sebesar 56.66 dan nilai std. deviasi sebesar 5.688. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel motivasi (X3) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,414	0,279	Valid
	Y.2	0,390	0,279	Valid
	Y.3	0,487	0,279	Valid
	Y.4	0,416	0,279	Valid
	Y.5	0,468	0,279	Valid
	Y.6	0,404	0,279	Valid
	Y.7	0,394	0,279	Valid
	Y.8	0,637	0,279	Valid
	Y.9	0,514	0,279	Valid
	Y.10	0,333	0,279	Valid
	Y.11	0,526	0,279	Valid
	Y.12	0,508	0,279	Valid
	Y.13	0,340	0,279	Valid
	Y.14	0,442	0,279	Valid
	Y.15	0,361	0,279	Valid
	Y.16	0,416	0,279	Valid
	Y.17	0,518	0,279	Valid
	Y.18	0,606	0,279	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1	0,481	0,279	Valid
	X1.2	0,497	0,279	Valid
	X1.3	0,398	0,279	Valid
	X1.4	0,552	0,279	Valid
	X1.5	0,486	0,279	Valid
	X1.6	0,337	0,279	Valid
	X1.7	0,500	0,279	Valid
	X1.8	0,559	0,279	Valid
	X1.9	0,466	0,279	Valid
	X1.10	0,417	0,279	Valid
	X1.11	0,489	0,279	Valid
	X1.12	0,379	0,279	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,584	0,279	Valid
	X2.2	0,451	0,279	Valid
	X2.3	0,587	0,279	Valid
	X2.4	0,697	0,279	Valid
	X2.5	0,488	0,279	Valid
	X2.6	0,739	0,279	Valid
	X2.7	0,443	0,279	Valid
	X2.8	0,647	0,279	Valid
	X2.9	0,536	0,279	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,362	0,279	Valid
	X3.2	0,383	0,279	Valid
	X3.3	0,369	0,279	Valid
	X3.4	0,375	0,279	Valid
	X3.5	0,474	0,279	Valid

X3.6	0,737	0,279	Valid
X3.7	0,498	0,279	Valid
X3.8	0,469	0,279	Valid
X3.9	0,493	0,279	Valid
X3.10	0,371	0,279	Valid
X3.11	0,443	0,279	Valid
X3.12	0,384	0,279	Valid
X3.13	0,429	0,279	Valid
X3.14	0,431	0,279	Valid
X3.15	0,377	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan di instrumen variabel dependen dan variabel independen adalah valid, dimana nilai r hitung pada seluruh variabel lebih besar dari r tabel (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan variabel independen layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,662	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,746	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber Data: Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan variabel dependen menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji normalitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80188490
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan dengan nilai Asymp Sig. 0,200. Maka hasil uji normalitas

penelitian ini dapat dikatakan residual telah berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Kompensasi (X1)	.982		1.018
	Komitmen Organisasi (X2)	.935		1.070
	Motivasi (X3)	.951		1.052

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan VIF masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.829	2.116		-.864	.392
Kompensasi (X1)	.054	.030	.256	1.786	.081
Komitmen Organisasi (X2)	.014	.026	.079	.538	.593
Motivasi (X3)	.010	.026	.055	.375	.710

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	97.687	3.906		25.011	0.000
Kompensasi (X1)	.323	.056	.310	5.734	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.681	.048	.779	14.072	.000
Motivasi (X3)	.172	.049	.194	3.528	.001

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 97.687 + 0,323 X_1 + 0,681 X_2 + 0,172 X_3 + e$$

Arti persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 97.687. Artinya adalah apabila variabel kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 97.687.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,323. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,681. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,681 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,172. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,172 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	97.687	3.906		25.011	0.000
Kompensasi (X1)	.323	.056	.310	5.734	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.681	.048	.779	14.072	.000
Motivasi (X3)	.172	.049	.194	3.528	.001

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5.734 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (5.734) > t tabel (2,01290) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 14.072 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (14.072) > t tabel (2,01290) dan signifikansi (0,000) < 0,05, H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.528 dan signifikansi 0,001. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($3.528 > t$ tabel (2,01290) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.860	2.062

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.860 atau 86%. Artinya variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian antara pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana kompensasi memiliki nilai t hitung ($5.734 > t$ tabel (2.01290) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Ketika penghargaan berupa gaji, bonus, maupun insentif lainnya diberikan secara adil dan transparan, hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja pada karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Purba, (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing individu.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana komitmen organisasi t hitung (14.072) t tabel (2.01290) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan mereka tampilkan.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan menciptakan rasa memiliki dan dorongan untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puteri *et al*, (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan menjaga komitmen organisasi dengan menjalin komunikasi yang baik guna memperkuat rasa memiliki dan partisipasi aktif karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana motivasi t hitung (3.528) > t tabel (2.01290) dan signifikansi (0,001) < 0,05, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Motivasi menjadi pendorong internal yang kuat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menunjukkan sikap kerja yang proaktif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramestya *et al*, (2023) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pemberian motivasi melalui insentif, penghargaan, serta pengembangan karier yang berkelanjutan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan mereka tampilkan.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak secara langsung memengaruhi seberapa tinggi atau rendahnya kinerja yang mereka tampilkan

SARAN

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk tetap perlu melakukan evaluasi, khususnya terkait besaran upah pokok, guna meningkatkan kinerja karyawan secara lebih merata.
2. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan emosional karyawan melalui pendekatan yang lebih humanis,

- komunikasi yang terbuka, serta peningkatan kesejahteraan agar komitmen organisasi dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan
3. Bagi perusahaan, disarankan untuk merancang sistem penghargaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai target kerja secara maksimal.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian pada beberapa perusahaan di industri sejenis dan menggunakan sampel yang lebih besar, sehingga hasil penelitian memiliki daya representasi yang lebih luas dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M.H. and Sriyanto, D. (2023) 'Pengaruh Display Produk Terhadap Keputusan Pembelian', *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(4), pp. 580–589. Available at: <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i4.507>.
- Afista, T.L. et al. (2024) 'Analisis perilaku konsumtif gen-z terhadap digital e-wallet DANA', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), pp. 3344–3350.
- Agustina, R., Hinggo, H.T. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Brand Ambassador , E-Wom , Dan Brand Trust', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 433–445.
- Akhmad, I., Binangkit, I.D. and Hardilawati, W.L. (2023) 'The Influence of the Beyond The Scene (BTS) Brand Ambassador and Price on Purchasing Decisions on Tokopedia (Survey of Pekanbaru UMRI Students)', 1(January), pp. 2909–2918.
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Aswaruddin et al. (2023) 'Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia', *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), pp. 57–64. Available at: <https://doi.org/XX.XXXXX/JPPi>.
- Chan, G.F., Akhmad, I. and Hinggo, H.T. (2022) 'Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Impulse Buying Pada Pengguna E-Commerce Shopee Di Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), pp. 151–159.
- Delviandi, R., Fikri, K. and Siregar, D.I. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu Terhadap Produktivitas di PT. Pertamina Persero RU II Dumai', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Diah, Y.M., Siregar, L.D. and Saputri, N.D.M. (2021) 'Diah YSiregar LSaputri N', *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), pp. 67–76.
- Fatahuddin (2024) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah', *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), pp. 20–28. Available at: <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>.
- Fikri, K. et al. (2022) *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/363614103_Memahami_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_I.
- Fironika, S.A. and Marginingsih, R. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group', *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6). Available at: <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.341>.
- Hardilawati, W.L. (2021) 'Strategi Bertahan Umkm Di Tengah Pandemi Covid-19', *GOVERNABILITAS (Jurnal Ilmu Pemerintahan Semesta)*, 2(2), pp. 154–168. Available at: <https://doi.org/10.47431/governabilitas.v2i2.117>.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.

- Indianto, W., Anriva, D.H. and Hardilawati, W. laura (2020) 'The Influence of emotional intelligence, learning facilities, and lecturer competences on academic achievement of accounting students', *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), pp. 281–289. Available at: <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2345>.
- Indra, R., Ahmad, I. and Hinggo, H.T. (2023) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt. Go-Jek Indonesia, Cabang Pekanbaru', *Jurnal Daya Saing*, 9(2), pp. 462–468. Available at: <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1305>.
- Irawan, H. (2021) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi', *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), pp. 29–38. Available at: <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>.
- Jamilah, N.A., Akhmad, I. and dkk (2021) 'Pengaruh Harga dan Online Customer Review dan Rating Terhadap Minat Beli Online Tokopedia Saat Pandemi Covid 19', *Ecountbis Economics Accounting and Business Journal*, 1(1), pp. 308–318. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/240>.
- Jubaidah, S. et al. (2021) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Di CV. Giat Plat Pekanbaru', *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), pp. 93–108.
- Khaeruman et al. (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Bookchapter*.
- Lubis, J. and Jaya, I. (2019) *Komitmen Membangun Pendidikan, CV. Rasi Terbit*. Medan: CV. Widya Puspita. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=c630DwAAQBAJ>.
- Maranata, B.H., Widyaningtyas, D.P. and Istiqomah, A.N. (2022) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang', *Applied Research in Management and Business*, 2(2), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>.
- Masriah, I., Fauzi, R.D. and Kustini, E. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3). Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/337611764.pdf>.
- Nofirda, F.A. and Ikram, M. (2023) 'Analisis Perilaku Konsumen dalam Penggunaan Digital Wallet pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah', *Jurnal Ekobistek*, 12(1), pp. 500–505. Available at: <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i1.525>.
- Nofirda, F.A. and Susanto, P. (2024) 'Examining The Impact Of Customer Satisfaction and Brand Image toward Consumer Loyalty on Bank Syariah Indonesia', *Jurnal Manajemen Teknologi2*, 23(1), pp. 38–47.
- Nurdin, M.A., Erislan and Ramli, S. (2023) *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Edited by R. Sahabuddin. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nurwin et al. (2021) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), pp. 876–885. Available at: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>.
- Pardede, E.R., Akhmad, I. and Kinasih, D.D. (2023) 'Pengaruh Trend Fashion Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Bekas Impor', *Jurnal Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 69–77.
- Pertiwi, M., Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2023) 'Analisis peran kualitas bahan baku, responsivitas pemasok dan berbagi informasi terhadap kinerja operasi usaha rumah makan', 9(1), pp. 59–79.
- Pramestya, A., Herawati, J. and Septyarini, E. (2023) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), pp. 2653–2665. Available at: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>.
- Puteri, S.N., Sulistyandari and Setianingsih, R. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), pp. 392–401.